

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang harus dimiliki organisasi. Hal ini akan membuat setiap organisasi berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya supaya dapat memberikan kinerja yang optimal. Pasaribu dan Irsutami (2015) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Syahrudin Y (2016), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Akbar (2018), kinerja sebagai kemampuan seseorang supaya lebih mudah mencapai hasil atau prestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Maka pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja karyawan adalah suatu kemampuan karyawan dalam mencapai standar yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi ekspektasi yang dapat menguntungkan perusahaan.

Meskipun saat perekrutan sampai penempatan karyawan dianggap selektif, namun kenyataannya masih ada masalah yang tidak diharapkan saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja. Perlu adanya partisipasi karyawan pada setiap pekerjaan supaya meningkatkan pengetahuan dan pengalaman mereka dalam bekerja. Menurut Gibson (2007), keterlibatan

kerja karyawan merupakan kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memberi usaha yang terbaik, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan perusahaan. Iskandar, Tumbuan, dan Sendow (2019) menyatakan keterlibatan kerja sebagai ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja yang merupakan proses partisipatif dengan menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu perusahaan.

Karyawan yang telah berpartisipasi dan menghasilkan kinerja yang baik tentu pantas mendapatkan balas jasa atau penghargaan dari perusahaan. Ketika karyawan bekerja sesuai dengan standar atau melebihi standar maka akan diberikan penghargaan oleh perusahaan, salah satunya yaitu insentif. Menurut Wibowo (2015), insentif merupakan suatu dorongan pada seseorang supaya mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga membangkitkan semangat kerja karyawan. Menurut Dessler (2019) mendefinisikan insentif sebagai peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Sedangkan Devita (2019), insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Maka, pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif kepada para karyawan sangat penting,

tujuannya supaya para karyawan termotivasi dalam bekerja dan menghasilkan output yang lebih optimal lagi.

Pelaksanaan kerja oleh para karyawan biasanya diidentikkan pada sikap mereka terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja dipandang sebagai akumulasi dari perasaan senang atau tidak senang. Menurut Kuswadi (2004) kutipan selanjutnya ditulis Novita, Sunuharjo, dan Ruhana (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan beberapa aspek dalam pekerjaan dan jabatan. Kepuasan kerja tidak akan terlepas dari kenyataan bahwa karyawan akan puas pada saat seluruh harapannya dapat terpenuhi saat bekerja (Widiyanto dan Nugraheni, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munparidi dan Sayuti (2020) menunjukkan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan tidak mendapat dukungan yang cukup kuat, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Keterlibatan kerja dan kinerja karyawan tidak mendapat dukungan yang cukup kuat artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan mendapat dukungan yang cukup kuat, ditunjukkan dengan kesesuaian arah hubungan yang di hipotesiskan dan pengaruhnya signifikan diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh keterlibatan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian Ropa, Koleangan, dan Sumarauw (2020) menghasilkan

penelitian keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik meneliti dan menganalisis pengaruh beberapa faktor tersebut terhadap kinerja. Penelitian dan analisis ini dikembangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang digunakan adalah:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo?
6. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo?
7. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo.
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo.
6. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening* Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo.

7. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan ilmu pendidikan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian yang sejenis berikutnya

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di dalam Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya dan penelitian berikutnya mampu memperbaiki serta menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang terdapat pada penelitian ini

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan menyusun Skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan Skripsi. Sistematika penulisan Skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia
- B. Penelitian Terdahulu
- C. Hipotesis
- D. Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian
- B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel
- C. Data dan Sumber Data
- D. Metode Pengumpulan Data
- E. Desain Pengambilan Sampel
- F. Metode Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Sejarah Singkat
- B. Karakteristik Responden
- C. Analisis Data
- D. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Keterbatasan Penelitian
- C. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN